



**lakog niedersachsen**

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen in Niedersachsen

## **Jubiläumsfeier „15 Jahre Dialoginitiative in Niedersachsen“ am 16.06.2022**

### **Reflexion der Partner\*innen zur Historie der Dialoginitiative**

#### **Impuls der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen**

Dr. Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen und  
Ulrike Wrobel, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Braunschweig

Die Dialoginitiative ist ein Alleinstellungsmerkmal des Bundeslandes Niedersachsen – dies möchten wir als Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog) herausstellen. Eine Besonderheit der Dialoginitiative ist es, dass auf Landesebene die drei zentralen Akteur\*innen, das MWK, die LHK und die lakog dauerhaft zusammenarbeiten. Das heißt, sie gehen das Querschnittsthema Gleichstellung gemeinsam an, womit auch verdeutlicht wird, dass es für diese Aufgabe ein konzertiertes gemeinsames Agieren braucht. Dadurch wird sichtbar gemacht, dass es um **gemeinsame Verantwortung** für eine gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung von Hochschulen geht. Besonders ist auch, dass bei der Dialoginitiative sowohl die strategisch-politische Weiterentwicklung als auch die konkrete Umsetzung von Gleichstellung an den Hochschulen und in der Wissenschaftspolitik im Blick sind.

Die Dialoginitiative in Niedersachsen steht für 15 Jahre gemeinsames Denken und Handeln. Dies ist wichtig, denn Gleichstellungspolitik und -arbeit brauchen langen Atem und genau diese Art der dauerhaften Zusammenarbeit.

An dieser Stelle möchten wir dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur danken, dass es Ressourcen für diesen Prozess zur Verfügung stellt und damit den Dialog ermöglicht.

Der Rückblick auf die vergangenen 15 Jahre zeigt aus Sicht der lakog, dass die Dialoginitiative einen wichtigen Beitrag dazu geleistet hat, dass Niedersachsen im deutschlandweiten Vergleich im Bereich Gleichstellung an Hochschulen lange sehr gut dastand. Dies ist aktuell nicht mehr so, wie beispielsweise das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten oder die Weiterentwicklungen der Hochschulgesetze anderer Bundesländer unter Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und auch Diversitätsperspektive verdeutlichen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass wir heute 15 Jahre Dialoginitiative feiern und dabei die Erfolge würdigen – und zugleich kritisch-bilanzierend zurückblicken.

#### **Die drei bisherigen Runden und die „stabilen Elemente“**

Wir laden Sie jetzt ein, zurückzublicken und die drei Runden der Dialoginitiative Revue passieren zu lassen (Schaubild Seite 4).

Welche Gemeinsamkeiten hat es gegeben, was hat sich verändert und wo gab es Weiterentwicklungen im Laufe dieser 15 Jahre? Welche Elemente haben die Dialoginitiative getragen und sie stabilisiert?

Die **Dialogelemente**: Wir haben verschiedene Austauschformate wie Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen erlebt, haben in Workshops die gemeinsamen Handlungsempfehlungen erarbeitet, uns über Umsetzungsmöglichkeiten und best practice ausgetauscht und Arbeitsgruppen zu drängenden Themen eingerichtet.

Unsere **Commitments** sind die *Gemeinsamen Erklärungen* und die *Handlungsempfehlungen* – sie sind als Ergebnisse aus drei Runden Dialoginitiative hervorgegangen. Konkret sichtbar wird dies an einem Beispiel: In der ersten Runde gab es Empfehlungen zu Berufungsverfahren und Qualitätssicherung in der Lehre; in Runde zwei zu Personalentwicklung, Führungskultur und Beteiligungskultur. Und: Commitments sind auch für die dritte Runde geplant.

Die für unsere Arbeit so essentielle **Wissensgenerierung** erfolgt durch die Durchführung von Studien – insbesondere zu Gremienbeteiligung und Gender Pay Gap sowie Analysen, wie beispielsweise Dokumentenanalysen von Berufsordnungen der 20 Hochschulen der Iakog sowie kleine Umfragen zu Gleichstellungsmaßnahmen oder zu Umsetzungsfortschritten. Bei den Studien konnten wir auch externe Expertise mit einbeziehen.

Das „Forum Dialoginitiative“ fungiert als **Lenkungs- und Steuerungsgremium** mit den Vertretungen der drei Partner\*innen Iakog, LHK und MWK.

Wir wagen an dieser Stelle eine Bewertung: Diese stabilen Elemente haben sich bewährt, sie sind wichtig und förderlich und ziehen sich wie ein roter Faden durch die drei Runden.

## Die Entwicklungen im Laufe der Zeit

Die Weiterentwicklung der Dialoginitiative bezieht sich insbesondere auf die Beteiligung der niedersächsischen Hochschulen und den inhaltlichen Fokus.

### Beteiligung

Während in der ersten Runde nur acht Hochschulen intensiv beteiligt waren – bei einem Benchmarking zu Berufungsverfahren –, beteiligen sich seit der zweiten Runde alle niedersächsischen Hochschulen. In dieser Zeit ist die Bedeutung von Gleichstellung an Hochschulen gleichermaßen gestiegen, und durch das Engagement wissenschaftspolitischer Akteur\*innen hat das Thema zusätzlich an Bedeutung gewonnen.

Seit der dritten Runde werden neben zentralen Hochschulakteur\*innen, Hochschulleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch dezentrale Akteur\*innen beteiligt, hier sind zu nennen die Dekan\*innen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Dialoginitiative wird auch getragen von Fachexpert\*innen aus der Verwaltung wie beispielsweise aus den Bereichen Studium und Lehre, aus der Personalentwicklung und jetzt aktuell auch von den Kolleg\*innen im Berufsmanagement.

### Inhaltlicher Fokus

In der ersten Runde stand Qualitätsmanagement in zwei Bereichen – Berufungsverfahren und Lehre – im Mittelpunkt. In der zweiten Runde wurde der Blick geöffnet auf die Weiterentwicklung der Geschlechtergerechten Hochschulkultur – im Fokus standen hier drei Handlungsfelder: Personalentwicklung, Führung und Beteiligung.

In der dritten Runde wurde anknüpfend an das diagnostizierte Umsetzungsdefizit der Titel der Dialoginitiative um das Motto „Vom Wissen zum Handeln“ erweitert.

Die Dialoginitiative hat aktuelle Entwicklungen in den Hochschulen aufgegriffen und weiterentwickelt – sie hat das Potenzial, die professionelle und qualitätsgesicherte Gleichstellungsarbeit noch mehr in die Breite und Tiefe zu bringen. Dies schließt aus unserer Sicht auch eine starke Beteiligung der dezentralen Akteur\*innen mit ein.



## Bewertung und Ausblick

Bevor wir einen Ausblick formulieren, möchten wir aus Sicht der Iakog den bisherigen Verlauf kritisch kommentieren beziehungsweise Wünsche und Empfehlungen formulieren.

Bei der Umsetzung der gemeinsam entwickelten Handlungsempfehlungen scheint uns noch **zu viel Verantwortung ausschließlich bei den Gleichstellungsbeauftragten** zu liegen. Auch dadurch geraten manche Handlungsempfehlungen im Laufe der Zeit aus dem Blick.

Dies möchten wir am Beispiel der Umsetzung der Handlungsempfehlung zum Thema Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen aus der zweiten Runde aufzeigen. Wir haben dazu eine kleine Umfrage unter den Gleichstellungsbeauftragten gemacht. Diese hat gezeigt: Es werden zwar, wie in der Empfehlung verankert, an vielen Hochschulen Frauen proaktiv für Gremien und Leitungsfunktionen angesprochen, dies scheint aber wenig systematisch zu erfolgen.

Instrumente zur Entlastung bei überproportionaler Belastung von Frauen werden angedacht, aber wenige Hochschulen haben Instrumente entwickelt und konsequent umgesetzt. Dies liegt auch an den rechtlichen Grenzen, die die LVVO, die Lehrverpflichtungsverordnung setzt. Hier bedarf es, so der Tenor in unserer Umfrage, Unterstützung durch das MWK.

Insgesamt zeigt sich eine eher punktuelle Umsetzung, aber keine systematische Umsetzung und Verankerung in allen Hochschulen.

## Empfehlungen und Wünsche

Vor diesem Hintergrund empfiehlt und wünscht sich die Iakog:

- Noch mehr Engagement aller Hochschulleitungen insbesondere bei der systematischen Umsetzung der Handlungsempfehlungen in den Hochschulen.
- Noch mehr Unterstützung des MWK bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen, unter anderem auch im gesetzlichen Bereich, beispielsweise bei der Novellierung der LVVO.
- Noch stärkere Nutzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie Empfehlungen aus der Dialoginitiative für eine gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung der niedersächsischen Hochschul- und Wissenschaftspolitik – durch die drei an der Initiative beteiligten Partner\*innen, aber auch durch weitere Akteur\*innen aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften und anderen Bereichen.

Lassen Sie uns also gemeinsam das Motto der aktuellen Runde, „Vom Wissen zum Handeln“, zur Realität machen.

Aus Sicht der Iakog ist eines klar: Es sollte eine **vierte Runde der Dialoginitiative** geben, oder anders formuliert: Nach 15 Jahren erfolgreicher Zusammenarbeit ist es hoffentlich für uns alle selbstverständlich, dass wir weitermachen – dies auch, weil Gleichstellungspolitik und -arbeit langen Atem braucht.

Und, wie auch bisher: Die Dialoginitiative sollte sich weiterentwickeln, sie muss ein lernender Dialog bleiben, bei dem die Umsetzung bilanziert wird und Erkenntnisse und Evaluationsergebnisse in die Ausgestaltung der nächsten, vierten Runde eingehen.

Last but not least: Lassen Sie uns das „Wettrennen“ mit den anderen Bundesländern wiederaufnehmen, lassen Sie uns Vorreiterin sein beziehungsweise wieder werden und weiterhin Gleichstellungsinnovationen umsetzen.



**Dialogelemente:** Workshops | Arbeitsgruppen | Tagungen

**Commitments:** gemeinsame Erklärungen | Handlungsempfehlungen

## 1 2007-2012

### Gleichstellung und Qualitätsmanagement

- Qualitätsmanagement bei der Gewinnung wiss. Personals
- Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten

## 2 2013-2020

### Geschlechtergerechte Hochschulkultur

- Geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Geschlechtergerechte Führungskultur
- Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

## 3 2021-2023

### Geschlechtergerechte Hochschulkultur – Vom Wissen zum Handeln

- Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Unconscious Bias

### Wissensgenerierung: Analysen und Studien

- Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen (HIS: Forum Hochschule, 2011)
- Professorinnen entscheiden mit: Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen (LUH, 2017)
- Wie auf einem Basar - Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF, 2019)
- Dokumentenanalyse der Berufsordnungen niedersächsischer Hochschulen (Iakog, 2021/22)